

# La vie personnelle n'est plus taboue au bureau

Gaëlle Ginibrière

17/11/2008 | Mise à jour : 11:18 |

## **Mieux concilier la carrière professionnelle et la vie de famille des salariés devient un vrai sujet de préoccupation pour les DRH.**

C'est le 20 novembre, sous le patronage de Xavier Bertrand, le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, qu'est lancé officiellement l'observatoire de la parentalité en entreprise. Une structure qui permettra de soutenir dans leurs engagements les entreprises signataires en avril dernier de la charte du même nom. Une trentaine de sociétés ont d'ores et déjà paraphé ce texte, qui vise à créer un environnement favorable aux salariés parents. Dix autres devraient les rejoindre à cette occasion.

Volonté de communiquer sur un thème dans l'air du temps ou réflexion plus profonde sur l'organisation du travail, il n'y a rien d'étonnant à ce que les entreprises se soient emparées de la question plus large de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, jusqu'ici taboue ou tout au moins considérée comme un non-sujet.

Le marché de l'emploi des cadres tendu jusqu'à ces derniers mois, et les revendications pour un meilleur équilibre de plus en plus fortement affirmées de la part des jeunes générations notamment, n'y sont pas étrangers.

« Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle est clairement un argument de fidélisation et de recrutement, car nous souhaitons attirer les meilleurs talents. C'est aussi un moyen de favoriser la performance professionnelle. Dans des métiers chronophages et exigeants comme les nôtres, c'est un effort qu'apprécient les collaborateurs : dans notre baromètre, c'est le troisième élément de satisfaction après l'ambiance de travail et la rémunération », reconnaît Véronique Staat, associée audit en charge des ressources humaines du cabinet Deloitte. Des enjeux d'autant plus cruciaux qu'ils ont un coût.

### **Fini, le cadre dynamique !**

« Les demandes des entreprises sont aujourd'hui nombreuses sur les coûts RH cachés d'une mauvaise articulation des temps personnels et professionnels. Par exemple, dans un grand cabinet de conseil ou une grande entreprise, un haut potentiel qui craque et part chez un concurrent plus »family friendly« représente 12 à 18 mois de salaire perdu pour le remplacer. On peut aussi calculer en

pourcentage de la masse salariale l'impact de l'absentéisme ou d'une mauvaise image employeur sur le vivier de recrutement », explique Claire Beffa, cofondatrice du cabinet Équilibres, spécialisé dans la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

S'il s'articule beaucoup autour des femmes et de la parentalité, l'équilibre de vie ne se restreint pas à la seule question des enfants. Les plus jeunes souhaitent se garder du temps pour cultiver leurs passions sportives ou leurs hobbies. À l'autre extrémité de la pyramide des âges, des salariés de plus en plus nombreux sont confrontés à des parents en perte d'autonomie. Et les couples apprécient une souplesse de mobilité pour suivre leur conjoint en France ou à l'étranger, par exemple.

S'ils sont demandeurs de solutions de travail souples, les salariés ont aussi besoin d'être rassurés avant de rompre avec la sacro-sainte image du cadre dynamique s'investissant sans compter. « Nous offrons une palette d'outils à nos collaborateurs pour adapter leur rythme de travail et leur réflexe est souvent de se demander si cela ne va pas nuire à leur carrière. C'est pourquoi nous communiquons beaucoup sur les expériences de réussite, comme celles des associés à temps partiel qui concerne 10 femmes et 3 hommes », estime Véronique Staat.

» [Une maman-entrepreneur à la tête de Piwapee](#)

» [Senior manager audit à temps partiel chez Deloitte](#)

» [Les mille et une façons de concilier les agendas](#)

» [Qu'attendent les pères managers ?](#)



**LE FIGARO** · *fr*